

交渉の議事要旨

(開催日時)

令和4年3月25日(金) 16:00~16:56(56分間)

(開催場所)

留萌開発建設部 第2会議室

(出席者)

当局側(留萌開発建設部)

村山 雅昭(留萌開発建設部長)、齊藤 幸裕(留萌開発建設部次長)、
松本 幸樹(総務課長)

職員団体側(全北海道開発局労働組合留萌支部)

加藤 健吾(執行委員長)、関口 智也(副執行委員長)、高松 洋(書記長)、
三谷 学人(執行委員)

(議題)

- 1 当部における超過勤務の縮減について
- 2 当部における職員の健康安全管理について
- 3 当部におけるハラスメントが行われない職場環境の整備について
- 4 当部における育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について

(要求書に対する回答)

要求書のうち、取り決めた交渉議題について回答

1. 当部における超過勤務の縮減について

超過勤務の縮減については、職員のワークライフバランスを実現する上で、重要な課題であり、引き続き、職員の意識改革を含む働き方改革に取り組む必要があると考えている。

本来、業務は勤務時間内で処理することが望ましいと考えるが、業務の性質や時期によっては、超過勤務が避けられない場合がある。

当局としては、職場の超過勤務の実態等を踏まえ、業務運営の一層の簡素・効率化を図り、業務の円滑な進行管理を行うとともに、週休日及び休日出勤の縮減、定時退庁日における定時退庁の励行、フレックスタイムなど効率的な働き方の促進等により、超過勤務の縮減に努めているところである。

また、超過勤務を行う場合には、人事院規則等に定められた上限時間を踏まえるとともに、職員の健康を害しないように考慮しているところであり、今後とも、この点に十分留意するとともに、きめ細かな業務の進行管理に努めるよう、管理者を指導していきたい。

2. 当部における職員の健康安全管理について

健康安全管理は、職員が職務を遂行する上で重要な問題であると認識しており、当局

としては、毎年度策定する健康安全管理計画に基づき、各種の健康安全教育のほか、定期健康診断等による健康管理、職場の安全点検等による安全管理を計画的に推進し、職員の健康の保持増進と安全の確保を図っているところである。

令和4年度の計画においては、引き続き、心の健康づくり、生活習慣病対策等、長時間の超過勤務を行った職員の健康管理、公務上災害の防止、新型コロナウイルス感染症対策を重点に取り組むこととしている。また、計画作成に際しては、広く職員の意見等を聴き、必要な措置を講じていくこととしている。

心の健康づくりについては、引き続き、ストレスチェックの実施により心の不健康な状態の未然防止に取り組むとともに、健康管理医（精神科医）やカウンセラーによる心の健康相談を実施する。職員の職場復帰に当たっては、人事院の指針に沿った円滑な職場復帰支援策を進めていく。また、メンタルヘルス教育の充実のため、従来の全職員及び管理監督者に加え、新たに、若年層を対象として実施する考えである。

生活習慣病対策については、要再（精密）検査者への受診勧奨の強化に取り組む考えである。

3. 当部におけるハラスメントが行われぬ職場環境の整備について

ハラスメントについては、一般的に、職員の人格と尊厳を侵害し、勤労意欲を減退させるほか、職場内の秩序を乱し、職場の活力低下を招くなど、職場環境が害される要因となるものであり、その防止に努めていく必要がある。

ハラスメントの防止に当たっては、管理者・職員の双方において、ハラスメントに関する問題意識と具体的な行為に関する認識を共有することが重要であり、各種の会議や研修等の機会を捉えて周知啓発を図るなどして、良好な職場環境づくりに努めていく考えである。

4. 当部における育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について

職員が仕事と家庭生活の調和を図ることができるよう職場全体で支援していくことは、当局としても重要であると考えている。

当局においては、「女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための国土交通省取組計画」に基づき、男女問わず職員が責任と誇りをもって生き生きと働けるような環境づくりを目指し、取組を推進しているところである。各種両立支援制度について、管理者に対し、各種会議、研修等の場で、ワークライフバランスの意義を含め周知しているほか、管理者・職員の双方に対しては、制度の内容、意識啓発リーフレット等をイントラネットへ掲載し周知しているところである。

また、各職場の管理者に対しては、関係職員へ適時・適切に両立支援制度の情報提供を行うとともに、休業者等に係る業務の処理方策を早期に検討するなど、制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう、引き続き指導していく考えである。

(発言概要)

【議題1：当部における超過勤務の縮減について】

(職員団体) 組合のアンケートで「サービス残業を行ったことがある」と回答した者がいた。昨年と状況は変わっていないが、管理者はどのような指導をしてきたのか。

(当局) サービス残業はあってはならないものであることから、職場の管理者に対しては、職場内ミーティングなどを活用して、職員と意思疎通を図った上で業務の適切な進行管理を行うほか、超過勤務の必要が生じた場合には、その内容等について事前の把握や事後の確認を徹底するなど、適正な勤務時間管理に努めるよう指導してきており、今後も引き続き指導していきたい。

(職員団体) 超勤の要因として、本局からの調査・報告物を挙げている組合員がいる。当局は、調査物について改善されていると考えているのか。

(当局) 本局から開発建設部へ調査や資料作成等を依頼する場合には、依頼の趣旨、目的、経緯等を明確にした上で、「作業時間を十分に確保すること」「必要最小限の依頼内容とすること」「本局内他課の依頼内容と重複していないか確認すること」とされているので、もしそうっていないのであれば本局へ伝えたい。

【議題2：当部における職員の健康管理について】

(職員団体) テレワークは、現在、新型コロナウイルス感染防止対策として行っているが、今後、多様な働き方の一つとして実施していくと思うので、強制ではなく職員が主体性を持ってテレワークが行われるべきだと考えるが、どうか。

(当局) テレワークについては、将来的にワークライフバランスの取組として実施されるものと考えているが、現在は新型コロナウイルスの感染防止対策が中心となっているので、職員の皆さんに協力していただきながら、出来る限りテレワークを実施していただきたいと考えている。

【議題3：当部におけるハラスメントが行われない職場環境の整備について】

(職員団体) 一部の職場では、パワハラと思われるような行為があると聞いているが、当局の認識はどうか。

(当局) どのような状況でそのような言動がなされたか不明なため、ハラスメントであるとは一概に言えないが、大事なことはハラスメントについて正しく認識することであると考えている。

正しく認識していないと気づかないうちにハラスメントをしてしまうというケースもあり得るので、引き続き、各種の会議や研修等の機会を捉えて周知啓発を図っていきたい。

【議題4：当部における育児休業等を取得しやすい職場環境の整備について】

(職員団体) 若手職員が毎年度入局してきているので、今後、育児を行う職員も増えてくるかと思う。育児休業等の関係については、超過勤務が多い状況では取得したくても取得できないので、管理者の理解促進に向けた取組を、これまで以上に進めていただきたい。また、コミュニケーションを十分取りながら、育児休業等が円滑に取得できるような職場の体制を作っていただきたい。

(当局) 管理職員は、部下職員又はその配偶者の出産予定を把握した場合は、部下職員に両立支援制度を紹介するとともに、育児休業や休暇の取得を呼び掛けるほか、業務分担の見直しを行うなど、休暇等を取得しやすい職場環境を整備することとしている。

当局としては、引き続き両立支援制度を活用しやすい職場環境づくりに努めるよう、管理者を指導していきたい。

※文責は留萌開発建設部当局（今後修正等があり得る。）